



Deutsches Forschungszentrum für Künstliche Intelligenz
German Research Center for Artificial Intelligence

Richtlinie zur Sicherung guter wissenschaftlicher Praxis



Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung	1
1.1	Zielsetzung.....	1
1.2	Gesetzliche, normative, vertragliche oder sonstige Vorgaben.....	2
1.3	Chancen und Risiken	2
1.3.1	Chancen	2
1.3.2	Risiken.....	2
2	Geltungs- und Anwendungsbereich	3
3	Begriffsbestimmungen	4
3.1	Nomenklatur	4
3.2	Definitionen.....	4
3.2.1	Richtlinie	4
3.2.2	DFG-Kodex.....	5
4	Richtlinienbeschreibung.....	6
4.1	Grundsätze	6
4.2	Regelungen	6
4.2.1	Verpflichtung auf die allgemeinen Prinzipien	6
4.2.2	Berufsethos.....	6
4.2.3	Organisationsverantwortung der Leitung des DFKI	7
4.2.4	Verantwortung der Leitung von Forschungsbereichen.....	7
4.2.5	Leistungsdimensionen und Bewertungskriterien	8
4.2.6	Ombudspersonen	9
4.3	Forschungsprozess	10
4.3.1	Phasenübergreifende Qualitätssicherung	10
4.3.2	Verantwortlichkeiten und Rollen.....	10
4.3.3	Forschungsdesign.....	11
4.3.4	Rechtliche und ethische Rahmenbedingungen, Nutzungsrechte	11
4.3.5	Methoden und Standards	12
4.3.6	Dokumentation	12
4.3.7	Herstellung von öffentlichem Zugang zu Forschungsergebnissen	13
4.3.8	Autorschaft	14
4.3.9	Publikationsorgan	15
4.3.10	Vertraulichkeit und Neutralität bei Begutachtungen und Beratungen	15

4.3.11	Archivierung.....	16
4.4	Nichtbeachtung guter wissenschaftlicher Praxis, Verfahren	16
4.4.1	Hinweisgebende Personen und von Vorwürfen betroffene Personen	16
4.4.2	Verfahren in Verdachtsfällen wissenschaftlichen Fehlverhaltens	17
5	Kontrolle/Wirksamkeitsprüfung	22
6	Verweis auf andere Dokumente	23
7	Anhang	24
7.1	Verhaltensweisen, die als wissenschaftliches Fehlverhalten anzusehen sind	24
7.1.1	Fälschung wissenschaftlicher Sachverhalte	24
7.1.2	Irreführung durch wissentliche Falschangaben	24
7.1.3	Verletzung geistigen Eigentums	24
7.1.4	Böswillige Beschädigung, Zerstörung oder Manipulation von Arbeitsmitteln oder Arbeitsergebnissen.....	25
7.1.5	Mitverantwortung für wissenschaftliches Fehlverhalten anderer	25
7.2	Mögliche Sanktionen bei wissenschaftlichem Fehlverhalten	25
7.2.1	Arbeitsrechtliche Konsequenzen	25
7.2.2	Zivilrechtliche Konsequenzen	26
7.2.3	Strafrechtliche Konsequenzen	26
7.2.4	Akademische Konsequenzen	27
7.2.5	Widerruf von wissenschaftlichen Publikationen / Information der Öffentlichkeit/Presse.....	27
8	Inkrafttreten.....	28

1 Einleitung

Sicherung einer guten wissenschaftlichen Praxis als Grundlage von Forschungstätigkeiten.

1.1 Zielsetzung

Wissenschaftliche Integrität bildet die Grundlage einer vertrauenswürdigen Wissenschaft. Sie ist eine Ausprägung wissenschaftlicher Selbstverpflichtung, die den respektvollen Umgang miteinander, mit Studienteilnehmenden, Tieren, Kulturgütern und der Umwelt umfasst und das unerlässliche Vertrauen der Gesellschaft in die Wissenschaft stärkt und fördert. Mit der verfassungsrechtlich garantierten Freiheit der Wissenschaft ist untrennbar eine entsprechende Verantwortung verbunden. Dieser Verantwortung umfassend Rechnung zu tragen und sie als Richtschnur des eigenen Handelns zu verankern, ist zuvorderst Aufgabe jedes wissenschaftlich tätigen Mitarbeiters und jeder wissenschaftlich tätigen Mitarbeiterin¹ sowie des DFKI² als wissenschaftliches Forschungszentrum.

Die wissenschaftliche Arbeit des DFKI beruht auf Grundprinzipien, die in allen wissenschaftlichen Disziplinen gleichermaßen gelten: Ehrlichkeit der wissenschaftlich tätigen Mitarbeitenden gegenüber sich selbst und anderen, wissenschaftliche Professionalität und Gewissenhaftigkeit, wissenschaftliche Integrität und Redlichkeit. Die Forschung am DFKI steht für höchstes wissenschaftliches Niveau, die Mitarbeitenden arbeiten ehrlich, fair und offen, mit Begeisterung, Respekt und der Bereitschaft, voneinander zu lernen.

Ziel dieser Richtlinie ist es, das Bewusstsein für die Grundregeln wissenschaftlicher Praxis bei den etablierten wissenschaftlich tätigen Mitarbeitenden lebendig zu halten und zu schärfen, sowie sie dem wissenschaftlichen Nachwuchs als selbstverständliche Bedingungen wissenschaftlicher Arbeit frühzeitig und stets aufs Neue zu vermitteln. Die Richtlinie, die auf dem Kodex der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) zur Sicherung guter wissenschaftlicher Praxis beruht, fasst die zentralen Standards guter wissenschaftlicher Praxis zusammen und beschreibt das Verfahren im Falle ihrer Nichtbeachtung. Alle Mitarbeitenden des DFKI sind verpflichtet, ihrer wissenschaftlichen

¹ In diesem Dokument wird die gendersensible Sprache verwendet und nach Möglichkeit immer eine geschlechtsneutrale Formulierung gewählt. Ist eine solche Formulierung nicht möglich, wird in Ausnahmefällen und aus Gründen der besseren Lesbarkeit das generische Maskulinum verwendet. Damit sind selbstverständlich alle Geschlechter (m/w/d) angesprochen.

² Deutsches Forschungszentrum für Künstliche Intelligenz GmbH, im Folgenden DFKI.

Arbeit diese Regeln zu Grunde zu legen und aktiv zur Vermeidung wissenschaftlichen Fehlverhaltens beizutragen.

1.2 Gesetzliche, normative, vertragliche oder sonstige Vorgaben

Die DFG verlangt von den geförderten Einrichtungen die Umsetzung der „Leitlinien zur Sicherung guter wissenschaftlicher Praxis“. Die vorliegende Richtlinie zur Sicherung guter wissenschaftlicher Praxis setzt den am 01.08.2019 in Kraft getretenen DFG-Kodex (19 Leitlinien und Erläuterungen) rechtsverbindlich um.

1.3 Chancen und Risiken

1.3.1 Chancen

Durch diese Richtlinie wird den wissenschaftlich tätigen Mitarbeitenden des DFKI ermöglicht, ihre Handlungen an den Leitlinien zur guten wissenschaftlichen Praxis auszurichten. So kann eine Kultur der wissenschaftlichen Integrität im DFKI verankert werden, die weniger die Verstöße gegen die gute wissenschaftliche Praxis in den Fokus nimmt, als vielmehr den Berufsethos der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler.

1.3.2 Risiken

Bei Nichtumsetzung des DFG-Kodex erhält das DFKI von der DFG keine Fördermittel mehr.

2 Geltungs- und Anwendungsbereich

Die Richtlinie gilt für das gesamte DFKI – unabhängig von der Hierarchie.

Diese Richtlinie in der jeweils aktuellen Fassung gilt für das DFKI und alle Standorte und Tätigkeitsstätten im In- und Ausland. Sie ist für alle Mitarbeitenden ungeachtet ihrer Position verbindlich und gilt ausdrücklich auch für Führungskräfte und die Geschäftsführung.

Die Führungskräfte sind dafür verantwortlich, dass diese Richtlinie in ihrem funktionalen Verantwortungsbereich umgesetzt und eingehalten wird. Sie müssen die mit dieser Richtlinie vermittelten Grundsätze (vor)leben und klar kommunizieren.

Verstöße von Mitarbeitenden gegen diese Richtlinie sind eine Pflichtverletzung gegenüber dem Arbeitgeber und können zu arbeits- und zivilrechtlichen Konsequenzen bis hin zu Abmahnung, fristloser Kündigung und gegebenenfalls Schadensersatzforderungen gegen den Mitarbeitenden führen.

3 Begriffsbestimmungen

Wichtige Begriffe werden hier erläutert.

3.1 Nomenklatur

Folgende Bedeutungen und Schlüsselwörter in der Richtlinie sind wie folgt zu verwenden:

- Die Begriffe „MUSS“ und „IST ZU“ weisen auf eine absolut strikt zu erfüllende Anforderung hin.
- Der Begriff „SOLL“ weist ebenfalls auf eine zu erfüllende Anforderung hin, hier kann es jedoch unter bestimmten Umständen eine valide Begründung geben, diese nicht zu erfüllen. Allerdings muss die Abweichung nachvollziehbar begründet werden.
- „DARF NICHT“ ist die Negierung einer „MUSS“-Anforderung.
- „SOLLTE“-Anforderungen oder das entsprechende Adjektiv „EMPFOHLEN“ können im Einzelfall durch eine Alternative ersetzt werden oder in bestimmten Situationen kann auf die Anforderung verzichtet werden.
- „SOLLTE NICHT“ oder das korrespondierende Adjektiv „NICHT EMPFOHLEN“ sind die entsprechenden Negierungen.
- Die Umsetzung einer „KANN“, „DARF“-Anforderung ist optional.
- Die Anforderungen „BEI HOHEM SCHUTZBEDARF“ müssen zusätzlich erfüllt sein, wenn der Assessment-Level einen hohen Schutzbedarf vorsieht.
- Die Anforderungen „BEI SEHR HOHEM SCHUTZBEDARF“ müssen zusätzlich erfüllt sein, wenn der Assessment-Level einen sehr hohen Schutzbedarf vorsieht.

Im Wesentlichen werden in diesem Dokument „MUSS“, „SOLL“, „IST ZU“-Anforderungen verwendet, um dem verbindlichen Charakter der Richtlinie zu entsprechen. Bei der Verwendung von SOLLTE - Empfehlungen sind die mit dem Verzicht auf Teilforderungen einhergehenden Nachteile mit besonderer Sorgfalt gegen die dadurch erworbenen Vorteile abzuwägen.

3.2 Definitionen

3.2.1 Richtlinie

Im Sprachgebrauch des DFKI ist der Begriff Leitlinie mit dem Begriff Richtlinie gleichzusetzen.

3.2.2 DFG-Kodex

Die Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG) hat am 01.08.2019 den Kodex „Leitlinien zur Sicherung guter wissenschaftlicher Praxis“ in Kraft gesetzt. Dieser bildet den Konsens der Mitglieder der DFG zu den grundlegenden Prinzipien und Standards guter wissenschaftlicher Praxis ab und soll von den geförderten Forschungseinrichtungen rechtsverbindlich umgesetzt werden.

4 Richtlinienbeschreibung

Regelungen zur Sicherung einer guten wissenschaftlichen Praxis am DFKI.

4.1 Grundsätze

Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler genießen grundgesetzlich verbürgte Wissenschaftsfreiheit. Zugleich sind sie der Gesellschaft gegenüber verpflichtet, Rechenschaft über ihre Arbeit abzulegen, insbesondere durch Wahrhaftigkeit, Vollständigkeit, Transparenz, Methodenehrlichkeit und Nachprüfbarkeit ihrer Forschung. Sie stellen ihre wissenschaftliche Integrität sicher, indem sie konsequent die Regeln der guten wissenschaftlichen Praxis anwenden und dabei gleichzeitig auch wichtige ethische Prinzipien in der Forschung berücksichtigen.

4.2 Regelungen

4.2.1 Verpflichtung auf die allgemeinen Prinzipien

Das DFKI legt unter Beteiligung seiner wissenschaftlich tätigen Mitarbeitenden diese Regeln für gute wissenschaftliche Praxis fest, gibt sie ihnen bekannt und verpflichtet sie – unter Berücksichtigung der Besonderheiten des einschlägigen Fachgebiets – zu deren Einhaltung. Jeder wissenschaftlich tätige Mitarbeiter und jede wissenschaftlich tätige Mitarbeiterin trägt die Verantwortung dafür, dass das eigene Verhalten den Standards guter wissenschaftlicher Praxis entspricht.

Zu den Prinzipien gehört es insbesondere, lege artis zu arbeiten, Resultate stets zu dokumentieren, strikte Ehrlichkeit im Hinblick auf die eigenen und die Beiträge Dritter zu wahren, alle Ergebnisse konsequent selbst anzuzweifeln sowie einen kritischen Diskurs in der wissenschaftlichen Gemeinschaft zuzulassen und zu fördern.

4.2.2 Berufsethos

Wissenschaftlich tätige Mitarbeitende tragen Verantwortung dafür, die grundlegenden Werte und Normen wissenschaftlichen Arbeitens in ihrem Handeln zu verwirklichen und für sie einzustehen. Die Vermittlung der Grundlagen guten wissenschaftlichen Arbeitens beginnt zu einem frühestmöglichen Zeitpunkt in der akademischen Lehre und wissenschaftlichen Ausbildung. Wissenschaftlich tätige Mitarbeitende aller Karriereebenen aktualisieren regelmäßig ihren Wissensstand zu den Standards guter wissenschaftlicher Praxis und zum Stand der Forschung.

Erfahrene wissenschaftlich tätige Mitarbeitende sowie Nachwuchswissenschaftler unterstützen sich gegenseitig im kontinuierlichen Lern- und Weiterbildungsprozess und stehen in einem regelmäßigen Austausch. Die Möglichkeit zum regelmäßigen Austausch besteht unabhängig davon, ob es sich um vertraglich an das DFKI gebundene Personen oder um Gastwissenschaftler handelt.

4.2.3 Organisationsverantwortung der Leitung des DFKI

Die Geschäftsführung des DFKI schafft die Rahmenbedingungen für wissenschaftliches Arbeiten. Sie ist verantwortlich für die Einhaltung und Vermittlung guter wissenschaftlicher Praxis sowie für eine angemessene Karriereunterstützung aller Mitarbeitenden. Sie garantiert die Voraussetzungen dafür, dass die wissenschaftlich tätigen Mitarbeitenden rechtliche und ethische Standards einhalten können. Am DFKI gibt es festgelegte Verfahren und Grundsätze für die Personalauswahl und die Personalentwicklung sowie für die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses und der Chancengleichheit.

Die Geschäftsführung des DFKI trägt die Verantwortung für eine angemessene institutionelle Organisationsstruktur. Diese gewährleistet, dass in Abhängigkeit von der Größe der einzelnen wissenschaftlichen Arbeitseinheiten die Aufgaben der Leitung, Aufsicht, Qualitätssicherung und Konfliktregelung eindeutig zugewiesen sind und den jeweiligen Mitgliedern und Angehörigen geeignet vermittelt werden. Im Rahmen der Personalauswahl und der Personalentwicklung werden die Gleichstellung der Geschlechter und die Vielfältigkeit („Diversity“) berücksichtigt. Die entsprechenden Prozesse sind transparent und vermeiden weitestmöglich nicht wissentliche Einflüsse („unconscious bias“).

Das DFKI hat für den wissenschaftlichen Nachwuchs geeignete Betreuungsstrukturen und -konzepte etabliert. Es werden Beratungen für die Laufbahn und weitere Karrierewege sowie Weiterbildungsmöglichkeiten für das wissenschaftliche Personal angeboten, die auch den nicht-wissenschaftlichen Mitarbeitenden am DFKI offen stehen, sofern sie mit im Hinblick auf diese Richtlinien relevanten Aufgaben befasst sind bzw. eine entsprechende Entwicklungsperspektive haben.

4.2.4 Verantwortung der Leitung von Forschungsbereichen

Die Leitenden der wissenschaftlich arbeitenden Forschungsbereiche (FB) sind verantwortlich für die Leitung, Aufsicht, Konfliktregelung und Qualitätssicherung der wissenschaftlichen Arbeiten am DFKI. Diese tragen die Verantwortung für den gesamten Forschungsbereich. Das Zusammenwirken in wissenschaftlichen Forschungsbereichen ist so beschaffen, dass die Gruppe als Ganzes ihre Aufgaben erfüllen kann, dass die dafür nötige Zusammenarbeit und Koordination erfolgen und allen Mitgliedern ihre Rollen, Rechte und Pflichten bewusst sind. Zur Leitungsaufgabe gehören

insbesondere auch die Gewährleistung der angemessenen individuellen – in das Gesamtkonzept des DFKI eingebetteten– Betreuung des wissenschaftlichen Nachwuchses sowie die Karriereförderung des wissenschaftlichen und wissenschaftsakkessorischen Personals. Um Machtmissbrauch und das Ausnutzen von Abhängigkeitsverhältnissen weitestgehend zu unterbinden, hat das DFKI geeignete organisatorische Strukturen geschaffen.

Die Größe und die Organisation der wissenschaftlichen Forschungsbereiche sind so gestaltet, dass die Leitungsaufgaben, insbesondere die Kompetenzvermittlung, die wissenschaftliche Begleitung sowie die Aufsichts- und Betreuungspflichten, angemessen wahrgenommen werden können. Die Wahrnehmung von Leitungsaufgaben geht mit der entsprechenden Verantwortung einher. Die Leitenden der Forschungsbereiche stellen daher sicher, dass

- die Ziele der Forschungsarbeiten und Aufgaben des einzelnen wissenschaftlich tätigen Mitarbeiters oder der Mitarbeiterin festgelegt werden,
- allen Mitarbeitenden ihre Zuständigkeiten klar zugewiesen sind und
- regelmäßige Kontrollen der Einhaltung von Zielvorgaben durchgeführt werden.

Im Fall von Projekten übernimmt der Projektleiter diese Aufgaben. Wissenschaftlich tätige Mitarbeitende, die in unternehmensübergreifenden Projekten kooperieren, unterliegen den Regeln guter wissenschaftlicher Praxis, auch wenn die verantwortliche Projektleitung nicht am DFKI beschäftigt ist.

Wissenschaftlich tätige Mitarbeitende genießen ein der Karrierestufe angemessenes Verhältnis von Unterstützung und Eigenverantwortung. Ihnen kommt ein adäquater Status mit entsprechenden Mitwirkungsrechten zu. Sie werden durch zunehmende Selbstständigkeit in die Lage versetzt, ihre Karriere zu gestalten. Der wissenschaftliche Nachwuchs hat Anspruch auf angemessene Betreuung und Ausbildung. Hierzu gehören insbesondere

- die Vermittlung guter wissenschaftlicher Praxis,
- die besondere fachliche Unterstützung bei den wissenschaftlichen Arbeiten und
- die angemessene sachliche Ausstattung des Arbeitsumfeldes.

4.2.5 Leistungsdimensionen und Bewertungskriterien

Für die Bewertung der Leistung von wissenschaftlich tätigen Mitarbeitenden ist ein mehrdimensionaler Ansatz erforderlich: Neben der wissenschaftlichen Leistung können weitere Aspekte Berücksichtigung finden. Die Bewertung der Leistung folgt in erster Linie qualitativen Maßstäben, wobei quantitative Indikatoren nur differenziert und reflektiert in die Gesamtbewertung einfließen können. Soweit freiwillig angegeben, werden – neben den Kategorien des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes – auch individuelle Besonderheiten in Lebensläufen in die Urteilsbildung einbezogen.

Qualitativ hochwertige Wissenschaft orientiert sich an disziplinspezifischen Kriterien. Neben der Gewinnung von Erkenntnissen und ihrer kritischen Reflexion fließen in die Beurteilung auch weitere Leistungsdimensionen ein. Diese sind zum Beispiel: ein Engagement in der Nachwuchsförderung, der Lehre, der Öffentlichkeitsarbeit, Mitarbeit in Gremien des DFKI und anderen Institutionen, dem Wissens- und Technologietransfer; auch Beiträge im gesamt-gesellschaftlichen Interesse können gewürdigt werden. Einbezogen werden auch die wissenschaftliche Haltung der wissenschaftlich tätigen Mitarbeitenden wie Erkenntnisoffenheit und Risikobereitschaft. Persönliche, familien- oder gesundheitsbedingte Ausfallzeiten oder dadurch verlängerte Ausbildungs- oder Qualifikationszeiten, alternative Karrierewege oder vergleichbare Umstände werden angemessen berücksichtigt.

4.2.6 Ombudspersonen

Das DFKI ernennt zwei unabhängige Ombudspersonen, an die sich die Mitarbeitenden in Fragen guter wissenschaftlicher Praxis und in Fragen vermuteten, wissenschaftlichen Fehlverhaltens wenden können. Die Geschäftsführung trägt hinreichend dafür Sorge, dass die Ombudspersonen am DFKI bekannt sind. Das DFKI ernennt für Fälle der Besorgnis, der Befangenheit oder der Verhinderung jeweils eine Vertretung.

Als Ombudsperson wird ein integrier wissenschaftlich tätiger Mitarbeiter oder eine integrier wissenschaftlich tätige Mitarbeiterin mit Leitungserfahrung ausgewählt. Die Ombudsperson darf während der Ausübung dieses Amtes nicht Mitglied der Geschäftsführung des DFKI sein. Die Amtszeit der Ombudsperson ist zeitlich auf fünf Jahre begrenzt. Eine einmalige Verlängerung der Amtszeit ist möglich.

Die Ombudspersonen beraten als neutrale und qualifizierte Ansprechpersonen in Fragen guter wissenschaftlicher Praxis und in Verdachtsfällen wissenschaftlichen Fehlverhaltens und tragen, soweit möglich, zur lösungsorientierten Konfliktvermittlung bei. Die Ombudspersonen nehmen die Anfragen unter Wahrung der Vertraulichkeit entgegen und leiten Verdachtsfälle wissenschaftlichen Fehlverhaltens im Bedarfsfall an die verantwortliche Stelle beim DFKI weiter.

Die Ombudspersonen erhalten vom DFKI die erforderliche Unterstützung und Akzeptanz bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben. Zur Steigerung der Funktionsfähigkeit des Ombudswesens ermöglicht das DFKI eine anderweitige Entlastung der Ombudspersonen. Das DFKI gewährt seinen Mitarbeitenden das Wahlrecht, sich an die Ombudspersonen des DFKI oder an das überregional tätige Gremium „Ombudsman für die Wissenschaft“ zu wenden. Das Gremium „Ombudsman für die Wissenschaft“ ist eine unabhängige Instanz, die zur Beratung und Unterstützung in Fragen guter wissenschaftlicher Praxis und ihrer Verletzung durch wissenschaftliche Unredlichkeit zur Verfügung steht.

4.3 Forschungsprozess

4.3.1 Phasenübergreifende Qualitätssicherung

Die wissenschaftlich tätigen Mitarbeitenden führen jeden Teilschritt im Forschungsprozess *lege artis* durch. Wenn wissenschaftliche Erkenntnisse öffentlich zugänglich gemacht werden (im engeren Sinne in Form von Publikationen, aber auch im weiteren Sinne über andere Kommunikationswege), werden stets die angewandten Mechanismen der Qualitätssicherung dargelegt. Dies gilt insbesondere, wenn neue Methoden entwickelt werden.

Kontinuierliche, forschungsbegleitende Qualitätssicherung bezieht sich insbesondere auf die Einhaltung fachspezifischer Standards und etablierter Methoden, auf Prozesse wie das Kalibrieren von Geräten, die Erhebung, Prozessierung und Analyse von Forschungsdaten, die Auswahl und Nutzung von Forschungssoftware, deren Entwicklung und Programmierung sowie auf das Führen von Laborbüchern. Wenn wissenschaftlich tätige Mitarbeitende Erkenntnisse öffentlich zugänglich gemacht haben und ihnen dazu im Nachgang Unstimmigkeiten oder Fehler auffallen, berichtigen sie diese. Bilden die Unstimmigkeiten oder Fehler Anlass für die Zurücknahme einer Publikation, wirken die wissenschaftlich tätigen Mitarbeitenden bei dem entsprechenden Verlag oder dem Infrastrukturanbieter etc. schnellstmöglich darauf hin, dass die Korrektur beziehungsweise die Zurücknahme erfolgt und entsprechend kenntlich gemacht wird. Gleiches gilt, sofern die wissenschaftlich tätigen Mitarbeitenden von Dritten auf solche Unstimmigkeiten oder Fehler hingewiesen werden.

Die Herkunft von im Forschungsprozess verwendeten Daten, Organismen, Materialien und Software wird kenntlich gemacht und die Nachnutzung belegt; die Originalquellen werden zitiert. Art und Umfang von im Forschungsprozess entstehenden Forschungsdaten werden beschrieben. Der Umgang mit ihnen wird, entsprechend den Vorgaben im betroffenen Fach, ausgestaltet.

Der Quellcode von öffentlich zugänglicher Software muss persistent, zitierbar und dokumentiert sein. Dass Ergebnisse beziehungsweise Erkenntnisse durch andere wissenschaftlich tätige Mitarbeitende repliziert beziehungsweise bestätigt werden können (beispielsweise mittels einer ausführlichen Beschreibung von Materialien und Methoden), ist – abhängig von dem betroffenen Fachgebiet – essenzieller Bestandteil der Qualitätssicherung.

4.3.2 Verantwortlichkeiten und Rollen

Die Rollen und die Verantwortlichkeiten der an einem Forschungsvorhaben beteiligten wissenschaftlich tätigen Mitarbeitenden sowie des nicht-wissenschaftlichen Personals müssen zu

jedem Zeitpunkt eines Forschungsvorhabens klar und mit der zuständigen Leitung des Forschungsbereichs abgesprochen sein.

Die Beteiligten eines Forschungsvorhabens stehen in einem regelmäßigen Austausch. Sie legen ihre Rollen und Verantwortlichkeiten in geeigneter Weise fest und passen diese, sofern erforderlich, an. Eine Anpassung ist insbesondere angezeigt, wenn sich der Arbeitsschwerpunkt eines Beteiligten des Forschungsvorhabens verändert.

4.3.3 Forschungsdesign

Wissenschaftlich tätige Mitarbeitende berücksichtigen bei der Planung eines Vorhabens den aktuellen Forschungsstand umfassend und erkennen ihn an. Die Identifikation relevanter und geeigneter Forschungsfragen setzt eine sorgfältige Recherche nach bereits öffentlich zugänglich gemachten Forschungsleistungen voraus. Das DFKI stellt die hierfür erforderlichen Rahmenbedingungen sicher. Aspekte der Nachhaltigkeit und von unnötigem Ressourceneinsatz sind in der Forschungsplanung zu berücksichtigen.

Methoden zur Vermeidung von (unbewussten) Verzerrungen bei der Interpretation von Befunden, zum Beispiel Verblindung von Versuchsreihen oder Referenzmessungen, werden, soweit möglich, angewandt. Wissenschaftlich tätig Mitarbeitende prüfen, ob und, wenn ja, inwiefern Geschlecht und Vielfältigkeit für das Forschungsvorhaben (mit Blick auf die Methoden, das Arbeitsprogramm, die Ziele etc.) bedeutsam sein können. Bei der Interpretation von Befunden werden die jeweiligen Rahmenbedingungen berücksichtigt.

4.3.4 Rechtliche und ethische Rahmenbedingungen, Nutzungsrechte

Wissenschaftlich tätige Mitarbeitende gehen mit der verfassungsrechtlich gewährten Forschungsfreiheit verantwortungsvoll um. Sie berücksichtigen Rechte und Pflichten, insbesondere solche, die aus gesetzlichen Vorgaben, aber auch aus Verträgen mit Dritten resultieren, und holen, sofern erforderlich, Genehmigungen und Ethikvoten (z.B. beim Ethik-Team des DFKI) ein und legen diese vor. Im Hinblick auf Forschungsvorhaben sollten eine gründliche Abschätzung der Forschungsfolgen und die Beurteilung der jeweiligen ethischen Aspekte erfolgen. Zu den rechtlichen Rahmenbedingungen eines Forschungsvorhabens zählen auch dokumentierte Vereinbarungen über die Nutzungsrechte an aus ihm hervorgehenden Forschungsdaten und Forschungsergebnissen.

Wissenschaftlich tätige Mitarbeitende machen sich die Gefahr des Missbrauchs von Forschungsergebnissen kontinuierlich bewusst. Ihre Verantwortung beschränkt sich dabei nicht auf die Einhaltung rechtlicher Vorgaben, sondern umfasst auch die Verpflichtung, ihr Wissen, ihre Erfahrung und ihre Fähigkeiten so einzusetzen, dass Risiken erkannt, abgeschätzt und bewertet

werden können. Dabei berücksichtigen sie insbesondere die mit sicherheitsrelevanter Forschung (dual use) verbundenen Aspekte. Das DFKI trägt die Verantwortung für die Regelkonformität des Handelns seiner wissenschaftlich tätigen Mitarbeitenden und fördert diese durch geeignete Organisationsstrukturen. Es entwickelt verbindliche Grundsätze für Forschungsethik und Verfahren für die entsprechende Beurteilung von Forschungsvorhaben.

Wissenschaftlich tätige Mitarbeitende treffen, sofern möglich und zumutbar, zu einem frühestmöglichen Zeitpunkt im Forschungsvorhaben dokumentierte Vereinbarungen über die Nutzungsrechte. Vereinbarungen werden insbesondere bei Verbundvorhaben getroffen oder wenn absehbar ist, dass Forschende die Einrichtung wechseln und die von ihnen generierten Daten weiter nutzen wollen. Die Nutzung (der Daten) steht insbesondere den Forschenden zu, die sie erheben. Im Rahmen eines laufenden Forschungsprojekts können die Nutzungsberechtigten (insbesondere nach Maßgabe datenschutzrechtlicher Bestimmungen) Dritten Zugang zu den Daten gewähren.

4.3.5 Methoden und Standards

Zur Beantwortung von Forschungsfragen wenden wissenschaftlich tätige Mitarbeitende wissenschaftlich fundierte und nachvollziehbare Methoden an. Bei der Entwicklung und Anwendung neuer Methoden legen sie besonderen Wert auf die Qualitätssicherung und Etablierung von Standards.

Die Anwendung einer Methode erfordert in der Regel spezifische Kompetenzen, die gegebenenfalls über entsprechend enge Kooperationen abgedeckt werden. Die Etablierung von Standards bei Methoden, bei der Anwendung von Software, der Erhebung von Forschungsdaten sowie der Beschreibung von Forschungsergebnissen bildet eine wesentliche Voraussetzung für die Vergleichbarkeit und Übertragbarkeit von Forschungsergebnissen, die am DFKI erzielt werden.

4.3.6 Dokumentation

Wissenschaftlich tätige Mitarbeitende dokumentieren alle für das Zustandekommen eines Forschungsergebnisses relevanten Informationen so nachvollziehbar, wie dies im betroffenen Fachgebiet erforderlich und angemessen ist, um das Ergebnis überprüfen und bewerten zu können. Grundsätzlich dokumentieren sie daher auch Einzelergebnisse, die die Forschungshypothese nicht stützen. Eine Selektion von Ergebnissen hat in diesem Zusammenhang zu unterbleiben. Sofern für die Überprüfung und Bewertung konkrete fachliche Empfehlungen existieren, nehmen die wissenschaftlich tätigen Mitarbeitenden die Dokumentation entsprechend der jeweiligen Vorgaben vor. Wird die Dokumentation diesen Anforderungen nicht gerecht, werden die Einschränkungen und die Gründe dafür nachvollziehbar dargelegt. Dokumentationen und Forschungsergebnisse dürfen nicht manipuliert werden; sie sind bestmöglich gegen Manipulationen zu schützen.

Eine wichtige Grundlage für die Ermöglichung einer Replikation ist es, die für das Verständnis der Forschung notwendigen Informationen über verwendete oder entstehende Forschungsdaten, die Methoden-, Auswertungs- und Analyseschritte sowie gegebenenfalls die Entstehung der Hypothese zu hinterlegen, die Nachvollziehbarkeit von Zitationen zu gewährleisten und, soweit möglich, Dritten den Zugang zu diesen Informationen zu gestatten. Bei der Entwicklung von Forschungssoftware wird der Quellcode dokumentiert.

4.3.7 Herstellung von öffentlichem Zugang zu Forschungsergebnissen

Grundsätzlich bringen wissenschaftlich tätige Mitarbeitende alle Ergebnisse in den wissenschaftlichen Diskurs ein. Im Einzelfall kann es aber Gründe geben, Ergebnisse nicht öffentlich zugänglich (im engeren Sinne in Form von Publikationen, aber auch im weiteren Sinne über andere Kommunikationswege) zu machen; dabei darf diese Entscheidung nicht von Dritten abhängen. Industriekooperationen unterliegen den Kooperationsverträgen. Das DFKI ist in Industriekooperationen bestrebt, Forschungsergebnisse öffentlich zu machen, sofern diese nicht Interessen des Industriepartners verletzen. Sofern nicht durch Förderbedingungen und Verträge mit Dritten eingeschränkt, entscheiden wissenschaftlich tätige Mitarbeitende in eigener Verantwortung – unter Berücksichtigung der Gepflogenheiten des betroffenen Fachgebiets –, ob, wie und wo sie ihre Ergebnisse öffentlich zugänglich machen. Ist eine Entscheidung, Ergebnisse öffentlich zugänglich zu machen, erfolgt, beschreiben wissenschaftlich tätige Mitarbeitende diese vollständig und nachvollziehbar. Dazu gehört es auch, soweit dies möglich und zumutbar ist, die den Ergebnissen zugrunde liegenden Forschungsdaten, Materialien und Informationen, die angewandten Methoden sowie die eingesetzte Software verfügbar zu machen und Arbeitsabläufe umfänglich darzulegen. Selbst programmierte Software wird unter Angabe des Quellcodes öffentlich zugänglich gemacht. Eigene und fremde Vorarbeiten weisen wissenschaftlich tätige Mitarbeitende vollständig und korrekt nach.

Aus Gründen der Nachvollziehbarkeit, Anschlussfähigkeit der Forschung und Nachnutzbarkeit hinterlegen wissenschaftlich tätige Mitarbeitende, wann immer möglich, die der Publikation zugrunde liegenden Forschungsdaten und Materialien von zentraler Bedeutung – den FAIR-Prinzipien („Findable, Accessible, Interoperable, Re-Usable“) folgend – zugänglich in anerkannten Archiven und Repositorien. Dabei werden weitergehende Anforderungen der Zuwendungsgeber für die jeweilige Projektfinanzierung berücksichtigt. Einschränkungen können sich im Kontext von Patentanmeldungen mit Blick auf die öffentliche Zugänglichkeit ergeben. Sofern eigens entwickelte Forschungssoftware für Dritte bereitgestellt werden soll, wird diese mit einer angemessenen Lizenz versehen.

Dem Gedanken „Qualität vor Quantität“ Rechnung tragend, vermeiden wissenschaftlich tätige Mitarbeitende unangemessen kleinteilige Publikationen. Sie beschränken die Wiederholung der Inhalte ihrer Publikationen auf den für das Verständnis des Zusammenhangs erforderlichen Umfang; das Zitieren zuvor bereits öffentlich zugänglich gemachter Ergebnisse ist zu bevorzugen. Bei eigenen, bereits öffentlich zugänglich gemachten Ergebnissen bzw. Vorarbeiten besteht eine Ausnahme von der Zitierpflicht, wenn nach dem disziplinspezifischen Selbstverständnis darauf verzichtet werden kann (z.B. bei Beiträgen im Rahmen von Konferenzen).

Beim Eingang von Kooperationen – sei es mit Partnern aus der Wissenschaft oder der Industrie – wird frühestmöglich ein gemäß dieser Regelungen angemessener Umgang mit der Veröffentlichung von Forschungsergebnissen in einem beiderseitigen Interesse vereinbart. Hierbei werden ebenso etwaige Patentierungen angemessen berücksichtigt. Bei der Erstellung von wissenschaftlichen Arbeiten zur Erlangung eines Abschlusses (Masterarbeiten, Doktorarbeiten oder vergleichbare Texte) wird den wissenschaftlich tätigen Mitarbeitenden gewährleistet, dass die Arbeit in dem zur Erlangung der Qualifikation benötigten Umfang veröffentlicht bzw. dem prüfenden Personenkreis zugänglich gemacht werden kann. Ein Sperrvermerk in der jeweiligen Arbeit kann gemäß den Gepflogenheiten der jeweiligen Universität vereinbart werden, falls berechnigte Interessen Dritter bestehen.

4.3.8 Autorschaft

Autor ist, wer einen genuinen, nachvollziehbaren Beitrag zu dem Inhalt eines wissenschaftlichen Textes, einer Daten- oder Softwarepublikation geleistet hat. Alle Autoren und Autorinnen stimmen der finalen Fassung des Werks, das publiziert werden soll, zu. Sie tragen für die Publikation die gemeinsame Verantwortung, es sei denn, es wird explizit anders ausgewiesen. Autoren achten darauf und wirken, soweit möglich, darauf hin, dass ihre Forschungsbeiträge von den Verlagen beziehungsweise den Infrastrukturanbietern so gekennzeichnet werden, dass sie von Nutzerinnen und Nutzern korrekt zitiert werden können. Jeder Autor ist dafür verantwortlich, dass die Publikation vor der Veröffentlichung der Leitung seines Forschungsbereichs vorgelegt wird.

Der Beitrag muss zu dem wissenschaftlichen Inhalt der Publikation geleistet werden. Wann ein Beitrag genuin und nachvollziehbar ist, ist in jedem Einzelfall gesondert zu prüfen und hängt von dem betroffenen Fachgebiet ab. Ein nachvollziehbarer, genuiner Beitrag liegt insbesondere vor, wenn ein wissenschaftlich tätiger Mitarbeiter oder Mitarbeiterin in wissenschaftserheblicher Weise an

- der Entwicklung und Konzeption des Forschungsvorhabens oder
- der Erarbeitung, Erhebung, Beschaffung, Bereitstellung der Daten, der Software, der Quellen oder

- der Analyse/Auswertung oder Interpretation der Daten, Quellen und an den aus diesen folgenden Schlussfolgerungen oder
- wesentlich am Verfassen des Manuskripts mitgewirkt hat.

Es sollten stets die – aber auch nur die – Personen als Autoren aufgeführt werden, die die Verantwortung für die Inhalte bzw. für Teile der Inhalte eines Manuskripts tragen. Reicht ein Beitrag nicht aus, um eine Autorschaft zu rechtfertigen, kann diese Unterstützung in Fußnoten, im Vorwort oder im Acknowledgement angemessen anerkannt werden. Eine Ehrenautorschaft, bei der gerade kein solcher Beitrag geleistet wurde, ist nicht zulässig. Eine Leitungs- oder Vorgesetztenfunktion begründet für sich allein keine Mitautorschaft.

Wissenschaftlich tätige Mitarbeitende verständigen sich zum frühestmöglichen Zeitpunkt, wer Autor der Forschungsergebnisse werden soll. Die Verständigung über die Reihenfolge der Autoren erfolgt rechtzeitig, in der Regel spätestens dann, wenn das Manuskript formuliert wird, anhand nachvollziehbarer Kriterien unter Berücksichtigung der Konventionen jedes Fachgebiets. Ohne hinreichenden Grund darf eine erforderliche Zustimmung zu einer Publikation von Ergebnissen nicht verweigert werden. Publikationsverweigerungen müssen mit nachprüfbarer Kritik an Daten, Methoden oder Ergebnissen begründet werden. Die Mitautoren können sich in Fall des Verdachts obstruierender Zustimmungsverweigerung an die Ombudsperson wenden. Die Ombudsperson prüft die Einwände.

4.3.9 Publikationsorgan

Autoren wählen das Publikationsorgan – unter Berücksichtigung seiner Qualität und Sichtbarkeit im jeweiligen Diskursfeld – sorgfältig aus. Ein wesentliches Kriterium bei der Auswahlentscheidung besteht darin, ob das Publikationsorgan eigene Richtlinien zur guten wissenschaftlichen Praxis etabliert hat. Die wissenschaftliche Qualität eines Beitrags hängt nicht von dem Publikationsorgan ab, in dem er öffentlich zugänglich gemacht wird.

Wissenschaftlich tätige Mitarbeitende, die eine Herausgeberschaft übernehmen, prüfen sorgfältig, für welche Publikationsorgane dies geschieht. Neben Publikationen in Büchern und Fachzeitschriften kommen insbesondere auch Fachrepositorien, Daten- und Softwarerepositorien sowie Blogs in Betracht. Ein neues oder unbekanntes Publikationsorgan wird auf seine Seriosität hin geprüft.

4.3.10 Vertraulichkeit und Neutralität bei Begutachtungen und Beratungen

Redliches Verhalten ist die Grundlage der Legitimität eines Urteilsbildungsprozesses. Wissenschaftlich tätige Mitarbeitende, die insbesondere eingereichte Manuskripte, Förderanträge oder die Ausgewiesenheit von Personen beurteilen, sind diesbezüglich zu strikter Vertraulichkeit verpflichtet. Sie legen alle Tatsachen offen, die die Besorgnis einer Befangenheit begründen können.

Die Verpflichtung zur Vertraulichkeit und zur Offenlegung von Tatsachen, die die Besorgnis einer Befangenheit begründen können, gilt auch für Mitglieder in wissenschaftlichen Beratungs- und Entscheidungsgremien.

Die Vertraulichkeit der fremden Inhalte, zu denen die Gutachterin oder der Gutachter beziehungsweise das Gremienmitglied Zugang erlangt, schließt die Weitergabe an Dritte und die eigene Nutzung aus. Wissenschaftlich tätige Mitarbeitende zeigen etwaige Interessenskonflikte oder Befangenheiten, die in Bezug auf das begutachtete Forschungsvorhaben oder die Person beziehungsweise den Gegenstand der Beratung begründet sein könnten, unverzüglich bei der zuständigen Stelle an.

4.3.11 Archivierung

Wissenschaftlich tätige Mitarbeitende sichern öffentlich zugänglich gemachte Forschungsdaten beziehungsweise Forschungsergebnisse sowie die ihnen zugrunde liegenden, zentralen Materialien und Forschungsdaten (in der Regel Rohdaten) sowie gegebenenfalls die eingesetzte Forschungssoftware, gemessen an den Standards des betroffenen Fachgebiets, in adäquater Weise und bewahren sie für einen Zeitraum von mindestens 10 Jahren zugänglich und nachvollziehbar in der Einrichtung, wo sie entstanden sind oder in standortübergreifenden Repositorien auf. In begründeten Fällen können verkürzte Aufbewahrungsfristen angemessen sein. Sofern nachvollziehbare Gründe dafür existieren, bestimmte Daten nicht aufzubewahren, legen die wissenschaftlich tätigen Mitarbeitenden dies dar. Die Aufbewahrungsfrist beginnt mit dem Datum der Herstellung des öffentlichen Zugangs. Das DFKI stellt sicher, dass die erforderliche Infrastruktur vorhanden ist, die die Archivierung ermöglicht.

4.4 Nichtbeachtung guter wissenschaftlicher Praxis, Verfahren

4.4.1 Hinweisgebende Personen und von Vorwürfen betroffene Personen

Die zuständigen Stellen am DFKI (in der Regel Ombudspersonen und Untersuchungskommission), die einen Verdacht wissenschaftlichen Fehlverhaltens überprüfen, setzen sich in geeigneter Weise für den Schutz sowohl der hinweisgebenden Person als auch der von den Vorwürfen betroffenen Person ein. Die Untersuchung von Vorwürfen wissenschaftlichen Fehlverhaltens erfolgt ausdrücklich unter Beachtung der Vertraulichkeit und des Grundgedankens der Unschuldsvermutung. Der Hinweis muss in gutem Glauben erfolgen. Bewusst unrichtig oder mutwillig erhobene Vorwürfe können selbst ein wissenschaftliches Fehlverhalten begründen. Aufgrund des Hinweises entstehen weder der hinweisgebenden Person noch der von den Vorwürfen betroffenen Person Nachteile für das eigene wissenschaftliche oder berufliche Fortkommen.

Das DFKI nimmt auch anonyme Anzeigen entgegen. Eine anonym erhobene Anzeige kann aber nur dann in einem Verfahren überprüft werden, wenn die hinweisgebende Person der Stelle, die den Verdacht prüft, hinreichend konkrete und belastbare Tatsachen vorträgt. Ist der Name der hinweisgebenden Person bekannt, wird er von den Ombudspersonen und der Untersuchungskommissionen vertraulich behandelt und nicht ohne entsprechendes Einverständnis an Dritte weitergegeben. Anderes gilt nur, wenn hierzu eine gesetzliche Verpflichtung besteht oder die von den Vorwürfen betroffene Person sich andernfalls nicht sachgerecht verteidigen kann, weil es hierfür ausnahmsweise auf die Identität der hinweisgebenden Person ankommt. Bevor der Name der hinweisgebenden Person offengelegt wird, wird sie darüber umgehend in Kenntnis gesetzt; die hinweisgebende Person kann entscheiden, ob sie die Anzeige – bei abzusehender Offenlegung des Namens – zurückzieht.

Die untersuchende Stelle trägt dem Grundgedanken der Unschuldsvermutung gegenüber der betroffenen Person in jedem Verfahrensstadium im Rahmen einer einzelfallbezogenen Abwägung Rechnung. Die von den Vorwürfen betroffene Person soll grundsätzlich so lange keine unzumutbaren Nachteile aus der Überprüfung des Verdachts erwachsen, bis ein wissenschaftliches Fehlverhalten förmlich festgestellt wurde.

Die hinweisgebende Person muss über objektive Anhaltspunkte verfügen, dass möglicherweise gegen Standards guter wissenschaftlicher Praxis verstoßen wurde. Kann sie die Fakten nicht selbst prüfen oder bestehen in Hinsicht auf einen beobachteten Vorgang Unsicherheiten bei der Interpretation der Regeln zur guten wissenschaftlichen Praxis, sollen Hinweisgebende sich zur Klärung des Verdachts an die Ombudspersonen des DFKI oder an das Gremium „Ombudsman für die Wissenschaft“ wenden.

Die Vertraulichkeit des Verfahrens erfährt Einschränkungen, wenn sich die hinweisgebende Person mit dem Verdacht an die Öffentlichkeit wendet. Die untersuchende Stelle entscheidet im Einzelfall, wie sie mit der Verletzung der Vertraulichkeit durch Hinweisgebende umgeht. Hinweisgebende sind auch im Fall eines nicht erwiesenen wissenschaftlichen Fehlverhaltens zu schützen, sofern die Anzeige der Vorwürfe nicht nachweislich wider besseres Wissen erfolgt ist.

4.4.2 Verfahren in Verdachtsfällen wissenschaftlichen Fehlverhaltens

Es gehört zur Wissenschaftsethik, wissenschaftliches Fehlverhalten anderer nicht schweigend zu tolerieren. Bei Verdacht auf Fehlverhalten sollte die betroffene Person angesprochen werden und um Klärung und gegebenenfalls Korrektur nachgesucht werden. Im Folgenden wird ein Verfahren definiert für den Fall, dass ein Verdacht oder Vorwurf wissenschaftlichen Fehlverhaltens nicht im direkten Gespräch geklärt werden kann. Ein möglichst zeitnaher Beginn des Verfahrens und eine zügige Durchführung ist zu gewährleisten. Der von den Vorwürfen betroffenen Person sowie der

hinweisgebenden Person wird in jeder Phase des Verfahrens Gelegenheit zur Stellungnahme gegeben.

Das Verfahren zur Aufklärung, ob wissenschaftliches Fehlverhalten vorliegt, ist in zwei Teile untergliedert:

- Vorprüfungsverfahren
- Förmliches Untersuchungsverfahren

Versuche einer gütlichen Einigung werden in beiden Verfahren ausdrücklich unterstützt, soweit dies sachlich gerechtfertigt ist.

4.4.2.1 Vorprüfung

Bei konkreten Verdachtsmomenten für wissenschaftliches Fehlverhalten im Sinne des Verhaltenskataloges³ ist eine der Ombudspersonen des DFKI umgehend in Kenntnis zu setzen. Die Information kann schriftlich oder mündlich erfolgen; bei mündlicher Information wird die Ombudsperson einen schriftlichen Vermerk aufnehmen. Ebenso kann der Hinweis an das unabhängige Gremium „Ombudsmann für die Wissenschaft“ erfolgen.

Den Hinweis können DFKI-Mitarbeitende als auch Externe geben, wenn sie Mitarbeitende des DFKI des wissenschaftlichen Fehlverhaltens verdächtigen oder als Beschäftigte des DFKI selbst verdächtigt werden.

Die Ombudsperson informiert die vom Verdacht des Fehlverhaltens betroffene Person zum frühestmöglichen Zeitpunkt über den Inhalt des Vorwurfs des wissenschaftlichen Fehlverhaltens und dessen Beweise bzw. den Verfahrensstand. Der betroffenen Person wird Gelegenheit zur Stellungnahme mit einer Frist von zwei Wochen gegeben. Die Stellungnahme soll schriftlich oder in Textform erfolgen. Beschuldigte Personen sind nicht verpflichtet, sich selbst zu belasten. Der Name der hinweisgebenden Person wird ohne ihr Einverständnis in dieser Phase nicht offenbart. Nach Eingang der Stellungnahme der betroffenen Person wird die Ombudsperson weitere Aufklärungsmaßnahmen im Rahmen der Vorprüfung durchführen. Sie kann beispielsweise Dokumente anfordern, beschaffen und sichten, andere Beweismittel beschaffen und sichern, Stellungnahmen einholen oder – soweit erforderlich – externe Expertisen einholen. Alle einbezogenen Personen sind um vertrauliche Behandlung der Anfrage zu ersuchen. Aus den Akten soll hervorgehen, welche Schritte zur Sachverhaltsaufklärung unternommen worden sind.

³ Vgl. Anlage 1.

Nach Abschluss der Ermittlungen unter Auswertung aller relevanten Beweismittel einschließlich der Stellungnahme der betroffenen Person entscheidet die Ombudsperson unverzüglich über den weiteren Fortgang des Verfahrens.

Die Entscheidung richtet sich danach, ob aufgrund der Tatsachenlage eine Feststellung wissenschaftlichen Fehlverhaltens durch die Untersuchungskommission wahrscheinlicher erscheint als eine Verfahrenseinstellung (hinreichender Verdacht). Besteht kein hinreichender Verdacht eines verfolgbaren wissenschaftlichen Fehlverhaltens, stellt die Ombudsperson das Verfahren ein. Bei hinreichendem Tatverdacht leitet die Ombudsperson die Vorprüfung in eine förmliche Untersuchung über, welche von der Untersuchungskommission geführt wird.

Im Falle einer Einstellung des Verfahrens wird die Entscheidung der hinweisgebenden Person und der betroffenen Person schriftlich mitgeteilt. Die wesentlichen Gründe, die zu der Entscheidung geführt haben, sind zu nennen. Wird das Verfahren in die förmliche Untersuchung übergeleitet, wird diese Entscheidung der hinweisgebenden Person und der betroffenen Person schriftlich mitgeteilt. Hat die betroffene Person den Vorwurf bestritten, soll kurz skizziert werden, weshalb der Vorwurf nicht entkräftet werden konnte.

4.4.2.2 Förmliche Untersuchung

4.4.2.2.1 Untersuchungskommission

Zur Durchführung der förmlichen Untersuchung wird am DFKI eine ständige Kommission eingesetzt, damit in akuten Verdachtsfällen eines wissenschaftlichen Fehlverhaltens eine zeitnahe Befassung mit dem Fall möglich ist. Ernannt werden sowohl ein Vorsitzender und eine Vertretung als auch drei weitere Mitglieder, die überwiegend aus wissenschaftlich tätigen Mitarbeitenden bestehen. Der Kommission soll mindestens eine unabhängige Person außerhalb des DFKI, z.B. ein Mitglied des Wissenschaftlichen Beirats, angehören, die die Kommission mit ihrer fachlichen Expertise unterstützt. Da das DFKI die Gleichstellung von Männern und Frauen umfassend unterstützt, sollte die Kommission geschlechterparitätisch besetzt sein. Für jedes Mitglied der Kommission wird eine Stellvertretung festgelegt. Die Kommission kann eine der Ombudspersonen zur Beratung hinzuziehen.

Im Falle einer Besorgnis der Befangenheit oder der nicht nur kurzfristigen Verhinderung eines Mitglieds übernimmt dessen Stellvertretung. Die Besorgnis der Befangenheit kann von allen stimmberechtigten Kommissionsmitgliedern, von den Ombudspersonen oder von betroffenen Personen gerügt werden. Es entscheidet die Kommission unter Ausschluss der Person, gegen die sich der Befangenheitsantrag richtet. Unaufschiebbare Verfahrenshandlungen dürfen weiterhin vorgenommen werden.

Alle stimmberechtigten Mitglieder der Kommission haben gleiches Stimmrecht; auch die vorsitzende Person hat das Stimmrecht. Beschlüsse werden mit einfacher Mehrheit gefasst; bei Stimmgleichheit entscheidet die vorsitzende Person. Die Kommission ist nur dann beschlussfähig, wenn alle Mitglieder anwesend sind und gültig abstimmen können.

Die Mitglieder der Kommission und ihre Stellvertretungen nehmen die Tätigkeit unabhängig wahr, insbesondere unabhängig von Weisungen oder informellen einzelfallbezogenen Einflussnahmen durch die Geschäftsleitung. Die Tätigkeit erfolgt vertraulich, d.h. unter Wahrung der Verschwiegenheit.

Die Untersuchungskommission arbeitet und tagt vertraulich und nichtöffentlich.

4.4.2.2.2. Gang der förmlichen Untersuchung

Die Untersuchungskommission beraumt einen zeitnahen Termin für eine Sitzung an. Für die Sitzung wird der betroffenen Person rechtzeitig vorher die Gelegenheit eingeräumt, sich mündlich vor der Kommission (Anhörung) oder schriftlich zum Vorwurf zu äußern. Auch der hinweisgebenden Person wird nochmals die Gelegenheit zur Stellungnahme gegeben. Verzichtet die betroffene Person auf eine nochmalige Äußerung, darf allein dies nicht zu ihrem Nachteil berücksichtigt werden. Es ist dann nach Aktenlage zu entscheiden.

Die Kommission kann weitere Personen und auch externe Sachverständige mündlich anhören, deren Stellungnahme sie für das Verfahren nach pflichtgemäßem Ermessen als dienlich ansieht. Im Hinblick auf mögliche Zeugnisverweigerungsrechte gelten die Vorschriften der Strafprozessordnung entsprechend.

Jede Person, die vor der Kommission angehört wird, darf eine Person ihres Vertrauens als Beistand hinzuziehen. Die Kommission ist rechtzeitig zu informieren.

Die Untersuchungskommission prüft nach den hergebrachten Regeln der freien Beweiswürdigung, ob wissenschaftliches Fehlverhalten zu ihrer Überzeugung erwiesen ist. Wissenschaftliches Fehlverhalten kann nur dann festgestellt werden, wenn hierüber ein Mehrheitsbeschluss innerhalb der Kommission gefasst worden ist. Die Beratungen unterliegen dem Beratungsgeheimnis. Unbeschadet bleibt die Befugnis der Kommission, das Verfahren mangels hinreichenden Tatverdachts oder bei minder schwerem Fehlverhalten wegen Geringfügigkeit einzustellen.

Die Untersuchungskommission trifft eine der folgenden Entscheidungen:

- Das Verfahren wird eingestellt, weil sich der Verdacht nicht hinreichend bestätigt oder als haltlos erwiesen hat.

- Das Verfahren wird eingestellt, weil sich im Rahmen des Verfahrens die Möglichkeit zur Ausräumung der Vorwürfe unter Beteiligung der betroffenen Person ergeben hat und ein Einschreiten wegen eines wissenschaftlichen Fehlverhaltens nicht (mehr) erforderlich ist.
- Das Verfahren wird wegen eines erwiesenen wissenschaftlichen Fehlverhaltens mit einem Abschlussbericht der Geschäftsführung vorgelegt. Der Abschlussbericht beinhaltet den Sachverhalt, die Beweismittel, das Ergebnis und Vorschläge für mögliche Sanktionen⁴.
- Liegt kein wissenschaftliches Fehlverhalten, aber ein mögliches anderweitiges Fehlverhalten eines DFKI-Mitarbeitenden vor, wird der Fall an die Abteilung Compliance abgegeben.

Die Geschäftsführung trifft die abschließende Entscheidung über die einzuleitenden Maßnahmen. Die abschließenden, wesentlichen Entscheidungsgründe der Geschäftsführung sind dem Betroffenen, der Leitung des Forschungsbereichs und der Ombudsperson, die die Vorprüfung durchgeführt hat, unverzüglich sowie der hinweisgebenden Person schriftlich mitzuteilen.

⁴ Vgl. Anlage 7.2

5 Kontrolle/Wirksamkeitsprüfung

Der wissenschaftliche Geschäftsführer ist für die Erstellung dieser Richtlinie verantwortlich.

Der wissenschaftliche Geschäftsführer (CEO) ist für die Erstellung und Umsetzung dieser Richtlinie sowie für die Überwachung ihrer Anwendung zuständig und prüft regelmäßig ihre Eignung, Angemessenheit und Wirksamkeit.

Die Verantwortung für die Einhaltung der in dieser Richtlinie aufgestellten Regelungen tragen die Mitarbeitenden selbst. Die Führungskräfte sind dafür verantwortlich, dass diese Regelungen in ihrem funktionalem Verantwortungsbereich umgesetzt werden und die ihnen unterstellten Mitarbeitenden diese Richtlinie zur Kenntnis nehmen.

Bei Fragen zur Auslegung bzw. Handhabung der Richtlinie wenden Sie sich bitte an:

Deutsches Forschungszentrum für Künstliche Intelligenz GmbH (DFKI)
Trippstadter Straße 122
67663 Kaiserslautern
E-Mail: sek-ak@dfki.de

6 Verweis auf andere Dokumente

Zu beachten ist insbesondere auch der Verhaltenskodex des DFKI.

Diese Richtlinie regelt die Grundsätze zur Sicherung guter wissenschaftlicher Praxis. Daneben ist auch der DFKI-Verhaltenskodex zu beachten, der die berufsbezogenen und ethischen Werte des DFKI enthält.

7 Anhang

Hier finden Sie Verzeichnisse und sonstige Anlagen zum Dokument.

7.1 Verhaltensweisen, die als wissenschaftliches Fehlverhalten anzusehen sind

Wissenschaftliches Fehlverhalten ist immer dann zu unterstellen, wenn Prinzipien guter wissenschaftlicher Praxis entsprechend dieser Richtlinie absichtlich verletzt oder umgangen werden. Das Spektrum möglichen wissenschaftlichen Fehlverhaltens kann dabei von marginalen Verstößen bis hin zu kriminellen, strafrechtlich relevanten Handlungen gegen Grundsätze wissenschaftlicher Ethik reichen. Zugleich kann es sich um die Verletzung arbeitsvertraglicher Pflichten handeln. Als wissenschaftliches Fehlverhalten kommt insbesondere in Betracht:

7.1.1 Fälschung wissenschaftlicher Sachverhalte

Dazu gehört

- Erfinden oder Vortäuschung von Ergebnissen,
- Verfälschen von Ergebnissen, etwa durch Verschweigen und Ausblenden „unerwünschter“ Ergebnisse,
- wissentliches oder grob fahrlässiges Ignorieren gegenteiliger relevanter Ergebnisse anderer,
- absichtlich verzerrte Interpretation von Ergebnissen,
- absichtlich verzerrte Wiedergabe fremder Forschungsergebnisse.

7.1.2 Irreführung durch wissentliche Falschangaben

Dazu gehört eine Irreführung beispielsweise bei

- Bewerbungen
- Förderanträgen und Berichten über die Verwendung von Fördermitteln
- Publikationen (etwa Mehrfachpublikationen ohne entsprechende Zitate)

7.1.3 Verletzung geistigen Eigentums

Dazu gehört eine Verletzung beispielsweise durch

- unbefugte Verwertung unter Anmaßung der Autorschaft (Plagiat),
- Anmaßung oder unbegründete Annahme wissenschaftlicher Autor- oder Mitautorschaft

- Verweigerung eines durch angemessene Beiträge erworbenen Anspruchs anderer auf Mitautorschaft,
- Ausbeuten, Veröffentlichen oder anderen Zugänglichmachen von fremden, nicht veröffentlichten konkreten Ideen, Methoden, Forschungsergebnissen oder -ansätzen ohne Zustimmung des/der Berechtigten (Ideendiebstahl),
- wissentliches Verschweigen wesentlicher relevanter Vorarbeiten anderer.

7.1.4 Böswillige Beschädigung, Zerstörung oder Manipulation von Arbeitsmitteln oder Arbeitsergebnissen

Dazu gehört das Beschädigen beispielsweise von

- Geräten und Versuchsanordnungen,
- Daten, Unterlagen und Software,
- Verbrauchsmitteln (z.B. Chemikalien).

7.1.5 Mitverantwortung für wissenschaftliches Fehlverhalten anderer

Dies kann sich beispielsweise ergeben durch

- aktive Beteiligung am Fehlverhalten anderer,
- vorwerfbare Mitautorschaft an fälschungsbehafteten Veröffentlichungen,
- grobe Vernachlässigung der Aufsichtspflicht.

7.2 Mögliche Sanktionen bei wissenschaftlichem Fehlverhalten

7.2.1 Arbeitsrechtliche Konsequenzen

Da bei Fällen wissenschaftlichen Fehlverhaltens im DFKI voraussichtlich Mitarbeitende des DFKI betroffen sind, dürften zunächst stets arbeitsrechtliche Konsequenzen vorrangig zu prüfen sein.

- Abmahnung

Die – schriftlich vorzunehmende und in die Personalakte aufzunehmende – Abmahnung ist eine Vorstufe zur Kündigung, kommt also nur bei Fällen minderen wissenschaftlichen Fehlverhaltens in Betracht, in denen eine Kündigung noch nicht erfolgen soll.

- Schriftliche Rüge / Ermahnung

Eine Ermahnung erfolgt im Gegensatz zu einer Abmahnung ohne die Androhung von arbeitsrechtlichen Konsequenzen. Sie soll den wissenschaftlich tätigen Mitarbeitenden deutlich machen, dass sie sich bei einer bestimmten Gelegenheit nicht korrekt verhalten haben und eine Verhaltensänderung für die Zukunft bewirken.

- Außerordentliche Kündigung

Eine Kündigung setzt voraus, dass nach den Umständen des Einzelfalles und unter Abwägung der Interessen beider Vertragsteile die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht weiter zugemutet werden kann. Bei schwerwiegenden Fällen wissenschaftlichen Fehlverhaltens dürfte dies für das Arbeitsverhältnis zwischen dem DFKI und den angestellten wissenschaftlichen Mitarbeitenden in der Regel zutreffen.

- Ordentliche Kündigung

Eine ordentliche Kündigung, die an die üblichen arbeitsrechtlichen Kündigungsfristen gebunden ist, dürfte in den hier zur Diskussion stehenden Fällen seltener in Betracht kommen, da bei Vorliegen relevanten wissenschaftlichen Fehlverhaltens regelmäßig auf die außerordentliche Kündigung zurückzugreifen sein wird oder aber eine Vertragsauflösung vorzuziehen sein dürfte.

- Vertragsauflösung

Neben der Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch ordentliche oder außerordentliche Kündigung sollte – unter Beachtung der Zweiwochenfrist für die außerordentliche Kündigung – die Möglichkeit erwogen werden, das Arbeitsverhältnis durch eine einvernehmliche Vertragsauflösung zu beenden.

- Einleitung eines beamtenrechtlichen Disziplinarverfahrens mit den dort vorgesehenen, auch einstweiligen, Maßnahmen

Bei wissenschaftlich tätigen Mitarbeitenden im Beamtenverhältnis findet das geltende Landesbeamtenrecht entsprechende Anwendung. Es ist davon auszugehen, dass schwerwiegendes wissenschaftliches Fehlverhalten einen Grund darstellt, der nach dem Beamtenrecht zur Entfernung aus dem Dienst führen kann.

7.2.2 Zivilrechtliche Konsequenzen

Folgende zivilrechtliche Konsequenzen können in Betracht gezogen werden:

- Erteilung eines Hausverbots
- Herausgabeansprüche, etwa auf Herausgabe von entwendetem wissenschaftlichem Material;
- Beseitigungs- und Unterlassungsansprüche aus Urheberrecht, Persönlichkeitsrecht, Patentrecht und Wettbewerbsrecht;
- Rückforderungsansprüche, etwa von Stipendien, Drittmitteln;
- Schadensersatzansprüche bei Personen-, Sach- oder Vermögensschäden.

7.2.3 Strafrechtliche Konsequenzen

Strafrechtliche Konsequenzen kommen immer dann in Betracht, wenn der Verdacht besteht, dass wissenschaftliches Fehlverhalten zugleich einen Tatbestand des Strafgesetzbuches (StGB) bzw.

sonstiger Strafnormen oder Ordnungswidrigkeiten erfüllt. Ggfs. wird geprüft, ob in einem solchen Fall von Seiten des DFKI Strafanzeige erstattet wird.

7.2.4 Akademische Konsequenzen

Akademische Konsequenzen in Form des Entzugs von akademischen Graden können nicht vom DFKI selbst gezogen werden, sondern nur von den Körperschaften, die diese Grade verliehen haben, in der Regel also von den Universitäten. Diese sind über gravierendes wissenschaftliches Fehlverhalten dann zu informieren, wenn dieses im Zusammenhang mit dem Erwerb einer akademischen Qualifikation gestanden hat. In Betracht kommen insbesondere:

- Entzug des Doktorgrades bzw.
- Entzug der Lehrbefugnis

7.2.5 Widerruf von wissenschaftlichen Publikationen / Information der Öffentlichkeit/Presse

Wissenschaftliche Publikationen, die aufgrund wissenschaftlichen Fehlverhaltens fehlerbehaftet sind, sind zurückzuziehen, soweit sie noch unveröffentlicht sind, und richtigzustellen, soweit sie veröffentlicht sind (Widerruf). Kooperationspartner sind – soweit notwendig – in geeigneter Form zu informieren. Grundsätzlich sind dazu der Autor und beteiligte Herausgeber verpflichtet; werden diese nicht tätig, leitet das DFKI die ihm möglichen geeigneten Maßnahmen ein. Bei Fällen gravierenden wissenschaftlichen Fehlverhaltens unterrichtet das DFKI andere betroffene Forschungseinrichtungen bzw. Wissenschaftsorganisationen. In begründeten Fällen kann auch die Informierung von Landesorganisationen angebracht sein.

Das DFKI kann zum Schutze Dritter, zur Wahrung des Vertrauens in die wissenschaftliche Redlichkeit, zur Wiederherstellung seines wissenschaftlichen Rufes, zur Verhinderung von Folgeschäden sowie im allgemeinen öffentlichen Interesse verpflichtet sein, betroffene Dritte und die Öffentlichkeit zu informieren.

8 Inkrafttreten

Zeitpunkt der Veröffentlichung entscheidend.

Diese Richtlinie tritt mit ihrer Veröffentlichung in Kraft und erscheint in deutscher und englischer Sprache.

Das Dokument in englischer Sprache wurde aus dem Deutschen übersetzt. Bei Widersprüchen bzw. Inkonsistenzen zwischen dem deutschen und englischen Inhalt dieses Dokuments findet stets die deutsche Version Anwendung.